

**PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT DAN MOTIVASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PT. BANK JATIM SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :

YULI WARDANI

0641010011

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2011**

**PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT DAN MOTIVASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PT. BANK JATIM SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada FISIP UPN “Veteran “ Jawa Timur**



Oleh :

YULI WARDANI

0641010011

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2011**

**PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT DAN MOTIVASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. BANK JATIM SURABAYA**

Oleh :

YULI WARDANI

NPM. 0641010011

**Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 24 Februari 2011**

PEMBIMBING

Tim Penguji :

Dra. Sri Wibawani, Msi
NIP : 196704061994032001

1. Dr. Lukman Arif, Msi
NIP:196411021994031001

2. Dra. Sri Wibawani, Msi
NIP 196704061994032001

3. Drs. Hartono Hidayat,Msi
NIP : 030.115.320

Mengetahui,

DEKAN

Dra. Hj. Suparwati, Msi
NIP. 195507181983022001

LEMBAR REVISI

**JUDUL :PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT DAN
MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PT. BANK JATIM SURABAYA**

Nama : Yuli Wardani
NPM : 0641010011
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Telah Direvisi dan Disahkan pada tanggal : 2 Maret 2011

Menyetujui

PENGUJI I

PENGUJI II

PENGUJI III

Dr. Lukman Arif, Msi
NIP : 196411021994031001

Dra. Sri Wibawani, Msi
NIP 196704061994032001

Drs. Hartono Hidayat,Msi
NIP : 030.115.320

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. BANK JATIM SURABAYA”**. .

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu kewajiban bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur khususnya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dalam rangka memenuhi tugas akademik guna melengkapi sebagai prasyarat untuk memperoleh gelar sarjana.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Sri Wibawani, Msi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran.

Tidak lupa saya mengucapkan terima kasih kepada :

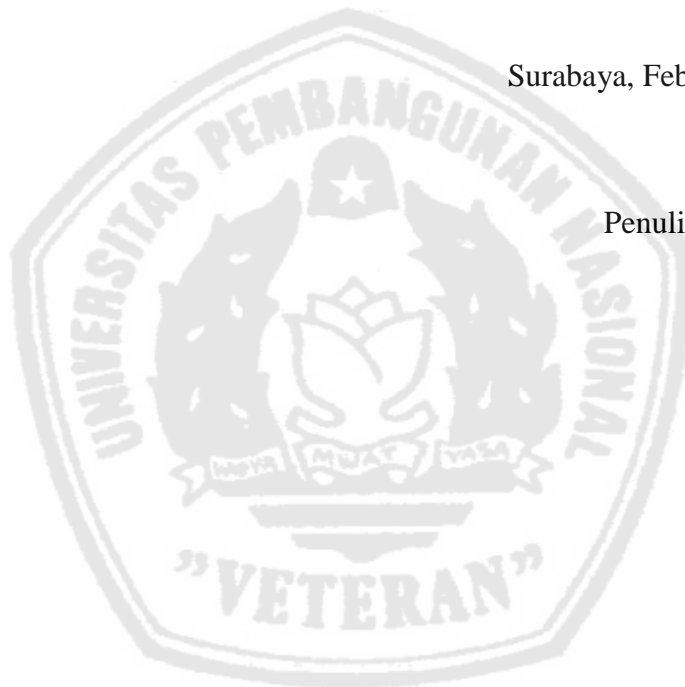
1. Ibu Dra. Hj. Suparwati, Msi, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Lukman Arif, Msi, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Ibu Dra. Diana Hertati, Msi, selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jatim
4. Kedua Orang Tuaku yang memberi dukungan selama menyelesaikan skripsi

5. Teman-temanku dan orang yang aku sayangi, yang banyak memberikan dukungan selama menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sebagai acuan pada penulisan yang akan datang. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Surabaya, Februari 2011

Penulis



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori.....	11
2.2.1 Pengawasan.....	11
2.2.1.1 Pengertian Pengawasan.....	11
2.2.1.2 Tujuan Pengawasan.....	12
2.2.1.3 Prinsip-Prinsip Pengawasan.....	13
2.2.1.4 Pengawasan Melekat.....	16
2.2.1.5 Pelaksanaan Pengawasan Melekat.....	18
2.2.1.6 Pengaruh Pengawasan melekat Dengan Disiplin Kerja Karyawan.....	20
2.2.1.7 Teknik Mengukur Pengawasan Melekat.....	21
2.2.2 Motivasi.....	22
2.2.2.1 Pengertian Motivasi.....	22

2.2.2.2 Prinsip-Prinsip Motivasi.....	23
2.2.2.3 Teknik	
Motivasi.....	24
2.2.2.4 Teknik Mengukur Motivasi Kerja.....	25
2.2.2.5 Pengaruh Motivasi dengan	
Disiplin Kerja Karyawan.....	27
2.2.3 Disiplin.....	29
2.2.3.1 Pengertian Disiplin.....	29
2.2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	30
2.2.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	31
2.2.3.4 Pendekatan Disiplin Kerja.....	33
2.2.3.5 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	
Karyawan.....	35
2.2.3.6 Mengukur Disiplin Kerja.....	36
2.3 Kerangka Berfikir.....	37
2.4 Hipotesis.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	39
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	43
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	43
3.4 Metode Analisis Data.....	44
3.5 Uji Hipotesis.....	45

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bank Jatim Surabaya.....	47
--	----

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	47
4.1.2 Karakteristik Responden di PT. Bank Jatim Surabaya.....	49
4.1.3 Struktur Organisasi.....	51
4.2 Penyajian Data.....	62
4.3 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	66
4.3.1 Analisis Data.....	66
4.3.2 Pengujian Hipotesis.....	68
4.4 Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
Kesimpulan.....	74
Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
4.1 Karakteristik Responden Berdasar Jabatan.....	49
4.2 Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan.....	50
4.3 Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja.....	50
4.4 Distribusi Interval Kelas Kategori Variabel X1 (Pengawasan Melekat).....	64
4.5 Distribusi Interval Kelas Kategori Variabel X2 (Motivasi).....	65
4.6 Distribusi Interval Kelas Kategori Variabel Y (Disiplin Kerja Karyawan).....	65
4.7 Tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner

Lampiran 2. Rekapitulasi Responden

Lampiran 3. Tabel Pertolongan d^2

Lampiran 4. Tabel t

Lampiran 5. Surat Keterangan Penelitian



ABSTRAKSI

YULI WARDANI, PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. BANK JATIM SURABAYA

Penelitian ini mengoperasionalkan 1 variabel terikat yaitu Disiplin kerja karyawan (variabel Y) dan dua variabel bebas yaitu pengawasan melekat (variabel X_1), motivasi (variabel X_2).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis koefisien korelasi spearman rank dengan menggunakan 140 responden sebagai sampel.

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah pengawasan melekat yang ada di Bank Jatim berada pada kategori baik dibuktikan dengan 55,71% atau 78 responden berada pada kelompok kategori baik dan motivasi kerja karyawan Bank Jatim berada pada kategori baik dibuktikan dengan 65,71 % atau 92 responden berada pada kelompok kategori baik serta disiplin kerja karyawan Bank Jatim berada pada kategori sangat baik dibuktikan dengan 51,42% atau 72 responden berada pada kelompok kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi spearman rank diperoleh nilai r_s sebesar 0,6824561 dimana hasil tersebut setelah dikonsultasikan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, hasil tersebut terletak antara 0,60 – 0,799 yang menunjukkan bahwa antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja karyawan terdapat korelasi atau hubungan yang kuat. Sedangkan nilai r^2 berdasarkan uji determinasi menunjukkan bahwa pengawasan melekat berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim Surabaya sebesar 46,57 %. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 10,968329. Menurut kriteria pengujian hipotesis t hitung lebih besar dari t tabel ($10,968329 > 1,960$), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan melekat terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim Surabaya.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi spearman rank diperoleh nilai r_s sebesar 0,4657125 dimana hasil tersebut setelah dikonsultasikan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, hasil tersebut terletak antara 0,40 – 0,599 yang menunjukkan bahwa antara motivasi dengan disiplin kerja karyawan terdapat korelasi atau hubungan yang sedang. Sedangkan nilai r^2 berdasarkan uji determinasi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim Surabaya sebesar 21,69 %. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 6,1822352. Menurut kriteria pengujian hipotesis t hitung lebih besar dari t tabel ($6,1822352 > 1,960$), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim Surabaya.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur didirikan pada tanggal 17 Agustus 1961 dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT). Dalam perkembangan selanjutnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku saat itu, dasar hukum pendiriannya disempurnakan melalui Perda Propinsi Jawa Timur dari status sebagai Perseroan Terbatas berubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Guna memantapkan langkah oprasionalnya, PT. Bank Jatim memperoleh ijin berusaha sebagai Bank Devisa melalui Surat Keputusan Bank Indonesia No. 23/28/KEP/DIR tanggal 2 Agustus 1990.

Peningkatkan profesionalitas dan independensi sebagai pelayan masyarakat di bidang jasa keuangan, dipandang perlu untuk merubah bentuk badan hukum dari Badan Usaha Milik Daerah menjadi Perseroan Terbatas (PT) berdasarkan Akta Notaris R. Sonny Hidayat Julistyo, SH No 1 tanggal 1 Mei 1999 dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman RI. dengan Surat Keputusan No. L-8227.HT.01.01 Th 1999 tanggal 5 Mei 1999.

Sebagai salah satu bank peserta Program Rekapitalisasi, pada tahun 2002 Bank Jatim telah berhasil melakukan percepatan penyelesaian Program Rekapitalisasi. Dengan struktur permodalan yang lebih kokoh, penerangan prudential banking dan pengendalian risiko yang lebih baik serta dukungan dari semua pihak, Bank Jatim semakin mantap dalam melangkah guna memberikan yang terbaik dimasa-masa mendatang.

Visi dari Bank Jatim adalah sebagai perusahaan perbankan yang sehat, berkembang secara wajar serta memiliki manajemen dan sumber daya manusia yang profesional. Dengan adanya visi tersebut diperlukan adanya suatu pengawasan, dimana pengawasan sebagai salah satu landasan fungsional yang di emban oleh setiap pejabat yang menempati posisi pimpinan dari tingkat tertinggi sampai tingkat yang terendah. Berdasarkan landasan fungsional yang seperti itu berarti bahwa kewenangan pengawasan berada pada pejabat-pejabat pimpinan (*managerial position*), baik pejabat pimpinan struktural sebagai atasan terhadap bawahannya (pengawasan melekat), pejabat pimpinan sesuai dengan bidang tugas (substansi) yang dipimpinnya, maupun pada pimpinan proyek. Pengawasan pada hakikatnya melekat pada jabatan pemimpin sebagai pelaksana fungsi manajemen, di samping keharusan melaksanakan fungsi perencanaan dan fungsi pelaksanaan. Kebijakan ini tertuang dalam Instruksi Presiden Nomor 1 tahun 1989 yang menekankan tentang pentingnya pengawasan yang dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap bawahannya dalam satuan unit kerja atau organisasi. Hal ini dilakukan untuk menekan hingga sekecil mungkin penyalahgunaan wewenang, penyimpangan, kebocoran serta pemborosan keuangan, mempercepat penyelesaian perizinan, dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan mempercepat pengurusan kepegawaian.

Menurut Nawawi dalam buku Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah (1995 : 3) dengan melaksanakan pengawasan yang intensif diharapkan dapat dikurangi masalah korupsi, penyalahgunaan wewenang, penyimpangan, kebocoran, dan pemborosan keuangan dan

kekayaan negara, pungutan liar dan berbagai bentuk penyelewengan lainnya yang merusak citra dan kewibawaan aparat pemerintah.

Diharapkan dengan pengawasan melekat yang dilaksanakan oleh para pejabat-pejabat/pimpinan, mereka dapat lebih waspada terhadap kritikan baik dari perusahaan/ unit kerja maupun dari masyarakat, sehingga citra dan kewibawaan pejabat-pejabat pimpinan dapat terpelihara dengan baik.

Pengawasan tidak banyak manfaatnya jika tidak diiringi oleh tindak lanjut, baik ke dalam maupun ke luar, apabila telah diperoleh hasil yang memerlukan penanganan lebih lanjut. Tindak lanjut pengawasan termasuk pengawasan melekat, penting artinya bagi peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan usaha-usaha pemerintah, agar lebih menumbuhkan dan mendorong partisipasinya dalam pembangunan. Agar pengawasan di Bank Jatim dapat berlangsung dengan baik maka diperlukan adanya pemberian motivasi agar tujuan yang diinginkan Bank Jatim dapat tercapai yaitu mendorong pertumbuhan potensi ekonomi daerah serta ikut mengembangkan sektor Usaha Kecil dan Menengah dalam rangka memperoleh laba yang optimal. Hal ini dikarenakan pemberian motivasi sebenarnya merupakan dorongan terhadap seseorang dalam organisasi untuk melaksanakan satu kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif yaitu proses mempengaruhi orang untuk dapat menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberi kemungkinan mendapat hadiah, sedangkan motivasi negatif yaitu proses mempengaruhi orang dengan kekuatan ketakutan. Wujud dari motivasi positif adalah uang tambahan,

penghargaan dan lain-lain. Motivasi negatif bisa berujud ketakutan, ancaman kehilangan pekerjaan, tambahan penghasilan atau jabatan, kehilangan pengakuan.

Pengawasan melekat dan motivasi dilakukan agar tujuan dan sasaran kegiatan administrasi karyawan tercapai, dengan pengawasan melekat dan motivasi ini dapat pula mempengaruhi tingkat kedisiplinan atau kegiatan bekerja para karyawan. Selanjutnya pengawasan melekat dan motivasi harus diarahkan pada upaya mewujudkan suasana tertib dan berdisiplin, baik berupa disiplin anggaran dan disiplin administrasi, yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran pada diri sendiri. Hal itu akan menciptakan kondisi ketaatan dan kepatuhan yang dinamis terhadap perintah dan kebijakan pimpinan atasan perundang-undangan yang berlaku, tanpa tekanan sehingga kreativitas dan inisiatif terus tumbuh dan berkembang yang memungkinkan produktivitas kerja karyawan menjadi semakin tinggi. Disamping itu setiap karyawan merasa selalu mendapat perhatian langsung dari atasannya sehingga apabila terdapat masalah dapat segera diatasi dan dicarikan solusinya.

Pengawasan melekat dan motivasi akan sedikit banyak berpengaruh pada karyawan sehingga akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Untuk karyawan yang menyadari arti disiplin, pengawasan melekat tidak perlu tetapi bagi karyawan lainnya tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya. Hal ini harus dimulai dari diri setiap pejabat-pejabat pimpinan Bank Jatim sebelum dia membina dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di seluruh wilayah Jawa

Timur, karena Bank Jatim pada saat ini dan untuk menyambut era pasar bebas dituntut untuk memiliki sumber daya yang berkualitas agar Bank Jatim tersebut dapat tetap bertahan dan lebih berkembang.

Pengawasan dan pemberian motivasi diharapkan dapat ditegakkan disiplin di lingkungan Bank Jatim Surabaya, tetapi pada kenyataannya masih ada kelalaian soal pengawasan di Bank Jatim seperti penyimpangan yang terjadi di Bank Jatim Surabaya. Dimana Pada surat nomor 7/562/DPNP/IDPnP tertanggal 20 Oktober 2005 Bank Indonesia (BI) telah mengeluarkan larangan atau meniadakan pemberian *fee* yang berbunyi BI memerintahkan semua bank agar tidak memberikan hadiah atau bunga khusus bagi pejabat dan penyelenggara negara. Hal itu terkait dengan adanya risiko hukum dan reputasi yang akan dihadapi dan yang diberitakan di Surabaya Post dimana ditemui di BPD Jatim *fee* terus mengalir meski telah dilarang Bank Indonesia (BI). KPK menemukan dugaan penyimpangan dana *fee* BPD Jatim kepada kepala daerah. Berdasarkan hasil audit yang dilakukan KPK selama periode 2004-2008, jumlah dana yang diduga diselewengkan mencapai Rp 71,483 miliar. Adanya masalah tersebut mengakibatkan dampak yang kurang menguntungkan karena Bank Jatim merupakan bank BUMD yang didirikan dengan dana APBD, seharusnya pemberian *fee* itu masuk ke kas daerah yang nantinya digunakan untuk kepentingan daerah.

Dalam rangka mengkaji tentang pengawasan apakah dapat menegakkan disiplin di lingkungan Bank Jatim dan apakah pemberian motivasi dapat menegakkan disiplin di lingkungan Bank Jatim Surabaya,

maka peneliti akan penelitian dengan judul : **Pengaruh Pengawasan Melekat Dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Jatim Surabaya.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian ini, maka dapat di rumuskan suatu perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah, maka dapat dinyatakan bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu dan pengaplikasi ilmu pengetahuan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dalam mengkaji masalah-masalah sosial yang berkaitan dengan manajemen sumber daya

manusia khususnya masalah pengawasan pegawai, motivasi pegawai dan disiplin kerja.

2. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau acuan dalam penelitian yang berhubungan dengan kajian tentang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Universitas

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan kepustakaan yang berguna bagi mahasiswa lain yang melakukan kajian tentang masalah-masalah yang sama.

